

3. Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2 изд. Т. 42. – М.: Издательство политической литературы, 1974. – С. 41-174.

Т. В. ОКУНЕВА

Екатеринбург, УрГУПС

ЦЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО НАЕМНОГО РАБОТНИКА

Аннотация. На основании результатов социологических исследований отношения к труду исследуется взаимосвязь жизненных и трудовых ценностей современных наемных работников. Ценности детерминируются прежде всего финансовой успешностью, а самореализация связывается с нетрудовой сферой.

Ключевые слова: социальное настроение, отношение к труду, наемный работник

T. OKUNEVA

VALUES OF A MODERN EMPLOYEE

Abstract. Based on the results of sociological studies of attitudes toward work, the relationship between the life and work values of modern employees is investigated. Values are determined primarily by financial success, and self-realization is associated with the unjob sphere.

Keywords: social mood, attitude to work, employee.

Современное общество характеризуется большим количеством радикальных изменений и трансформаций. Подобные трансформации касаются и ценностей как смыслообразующей основы человеческого поведения. Ценности представляют собой основу человеческого бытия, а их содержание определяет структуру и мотивы поведения, в том числе и в трудовой деятельности.

Изменения, порожаемые переходом к информационному обществу и четвертой промышленной революцией [1, с. 70-71], создают условия, в которых трудовые ценности переживают серьезные изменения. С одной стороны, технологические изменения создают условия для высвобождения человека из системы производственных отношений, а с другой – усиливают социальное и культурное неравенство. При этом отношение к труду как сфере приложения человеческого потенциала и способа самореализации, а также возможности удовлетворить важнейшие потребности видоизменяются. В этой ситуации необходимо изучать не

просто тенденции и результаты технологических изменений, но и ценностный аспект этих процессов, потому что именно ценности представляют собой основу человеческого бытия, а их содержание определяет структуру и мотивы поведения, в том числе, и в трудовой деятельности.

Понимание структуры и содержания трудовых ценностей не просто отражает место и роль труда в жизни человека, а также показывает не только качество социально-экономических отношений, формирующихся на современном этапе развития общественно-экономических отношений, но и возможности работодателя по формированию адекватных условий труда и инструментов управления организационным поведением.

Изучение отношения к труду современных наемных работников было реализовано в серии социологических исследования работающих студентов всех факультетов и курсов Уральского государственного университета путей сообщения (выборка составила 612 респондентов в 2016 году и 572 респондента в 2019). Основными индикаторами выступили: отношение к успеху и стратегии его достижения; место работы в жизни работника и отношение к ней; качества, определяющие возможность достижения успеха в трудовой деятельности. Приведем некоторые результаты проведенного исследования.

Основу жизненных ценностей составляет возможность самореализации, достижение финансовой состоятельности при сохранении здоровья. Работа, в системе жизненных ценностей занимает достаточно важное место. Наиболее важными среди жизненных ценностей являются те, что связаны с профессиональной деятельностью. Респонденты ставят на лидирующие позиции такие составляющие жизненных ценностей как «овладения тонкостями профессии» (15,6% в 2016 году и 30,7% в 2019 году), «достижение карьерных высот» (25,9% в 2016 и 41,8% в 2019) и, как следствие, «наличие возможности материально обеспечить семью и свою жизнь» (47,8% в 2016 и 63% в 2019 году). За период с 2016 по 2019 год значимость этих трех факторов значительно выросла, а вот желание открыть собственное дело снизилось с 21,1% до 16,9%.

Исследование показало, что в системе трудовых ценностей важное место занимает профессионализм и умение реализовать социальный капитал. Так, успех описывается в таких категориях, как «Заниматься своим делом» (62,8%), «Быть здоровым» (62,8%) и «Стать профессионалом, хорошо выполнять свои обязанности» (59,2%). Эти составляющие жизненного успеха вообще не присутствовали в суждениях респондентов при опросе 2016 года, а среди респондентов, участвовавших в опросе 2019 года, они вышли на первый план.

Особое место в характеристике трудовых ценностей занимает то, какие стратегии успеха реализуют современные наемные работники, а также какие качества им для этого необходимы. Такие качества как «Целеустремленность» (73,9%), «Образованность» (60,8%), «Уверенность в себе» (59,5%) и «Профессионализм» (55,9%) способны, по мнению респондентов в большей степени обеспечить успех в современном деловом мире, а вот такие качества как «Обаяние» (10,4%), «Независимость» (9%) и «Честолюбие», с их точки зрения, достижению успеха не способствуют.

Особое место занимает такая характеристика наличия развитого социального капитала как «Связи», значимость которой существенно повысилась (с 1% в 2016 году до 21,7 в 2019). Можно говорить о том, что на первый план выходят качества, обеспечивающие профессионализм и качество взаимодействия в группе и приводящие к накоплению социального капитала, а вот личные качества, такие как хитрость, честность, обаяние, независимость, эгоизм – не являются значимыми в достижении жизненного успеха. Мы считаем, что такое распределение качеств отражает понимание современным работником требований не просто работодателя и общественного запроса на личность определённого качества, а в совокупности «Целеустремлённость», «Образованность», «Профессионализм» и «Уверенность в себе» дают возможность гарантировать занятость и сохранить рабочее место, что в быстро меняющихся требований к работнику принципиально важно.

К наиболее эффективным стратегиям достижения успеха респонденты относят «Образованность, профессионализм» (78,4%), «Много и упорно работать» (52,3%). Лишь каждый третий указал на «Деньги» (30,2%), один из десяти отметил значимость личного обаяния и привлекательности (10,8%) и протекцию влиятельных знакомых (9%). Выбор стратегии достижения жизненного успеха также говорит о том, что доминируют ценности профессионализма, умение создать и реализовать социальный капитал и финансовая состоятельность. Хорошая работа описывается, в первую очередь, в категории финансового вознаграждения (74,4%) с благоприятными условиями труда (67,8%) и интересная по содержанию (56,4%). Все остальные критерии либо малозначимы, либо ориентированы в той или иной мере ориентированы на увеличение вознаграждения, а референтной группой примера профессионализма выступили родители (33,6%), сами респонденты (25,7%). Большинство опрошенных вообще не определили примера для подражания (48,2%), что говорит о том, что современные работники не склонны ориентироваться в выборе жизненной и трудовой стратегии на кого бы то ни было, они выбирают уникальный путь. Мы видим в этом способ уйти

от ответственности в случае не достижения успеха, поиск уникального пути реализации собственных возможностей и способностей. Проведенные исследования показывают, что работа в жизни современных работников занимает одно из важных мест, но связано это не с возможностью реализации трудового или человеческого потенциала. В первую очередь трудовая деятельность выступает источником стабильного и высокого вознаграждения, а все мотивы выбора той или иной профессии направлены на то, чтобы гарантировать такое рабочее место. Это подтверждается и рядом других исследований [3,4]. Трудовые ценности современных работников предполагают главным образом достижение высокого уровня профессионализма, а также целеустремленность и образованность в качестве основания для достижения высокого уровня профессионального развития и формирования социального капитала.

По нашему мнению, с одной стороны ярко обозначается негативная тенденция: современные наемные работники недостаточной вовлечены в трудовую деятельность, так как интересуется их в большей степени размер материального вознаграждения и стабильность его получения. Другие установки, например, карьерный рост, также рассматривается в первую очередь как способ увеличить размер вознаграждения. С другой стороны, подобная тенденция может иметь и позитивные последствия и привести к формированию работника с устойчивой ориентацией на ценности профессионализма, высокого уровня образования и высокими требованиями к оплате труда. Это приведет и к изменению поведения работодателей, потому как такой работник более требователен к работодателю, качеству и адекватности применяемых инструментов управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ваторопин А.С., Чевтаева Н.Г., Ваторопин С.А. Автоматизация и роботизация как факторы роста технологической безработицы в современном обществе // Вопросы управления. – 2017. – № 4. – С. 70-78.
2. Кученкова А.В. Вторичная занятость в контексте процессов прекаризации на российском рынке труда // Социологические исследования. – 2019. – № 18 (10). – С. 73-83. DOI: 10.31857/S013216250006659-7.
3. Латова Н.В. Человеческий потенциал российских рабочих: ценности и установки // Journal of Institutional Studies. – 2018. – № 2 (10). – С. 44-58.
4. Огородов А.С., Саранчук С.Ю., Чевтаева Н.Г. Корпоративная сплоченность профессионального сообщества в условиях нестабильности рынка труда промышленного региона // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2017. № 1 (17). – С. 83-95. DOI: <http://dx.doi.org/10.22363/2313-2272-2017-17-1-83-95>.